ESTIMATES

Public Service Staff Relations Board

2002-2003
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before 1 March.

Part III – Departmental Expenditure Plans which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are tabled in the spring and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

© Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented by
the Minister of Public Works and Government Services, 2002

Available in Canada through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing (PWGSC)
Ottawa, Canada K1A 0S9

Telephone: 1-800-635-7943
Internet site: http://publications.pwgsc.gc.ca

Catalogue No. BT31-2/2003-III-35

ISBN 0-660-61832-X

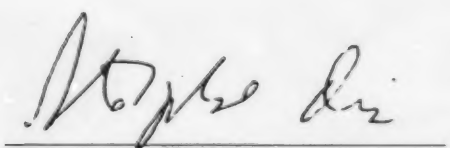
102-05132/

Public Service Staff Relations Board

2002-2003 Estimates

A Report on Plans and Priorities

Approved



Minister

TABLE OF CONTENTS

SECTION I: MESSAGES 1

Chairperson's Message 1

Management Representation Statement 3

SECTION II: RAISON D'ÊTRE 5

SECTION III: PLANS AND PRIORITIES 7

SECTION IV: ORGANISATION 9

4.1 Strategic Outcome and Business Line 9

4.2 Accountability 9

4.3 Departmental Planned Spending 10

ANNEX A: NET COST OF PROGRAM FOR THE ESTIMATES YEAR 11

ANNEX B: OTHER INFORMATION 13

Listing of Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board 13

References
Listing of Statutory and Departmental Reports 13

Contacts for Further Information 14

Index 15

SECTION I: MESSAGES

Chairperson's message

Labour relations in the Public Service are at crossroads. After more than thirty years under a system that has served us fairly well especially in the late 60s, 70s and early 80s, the time has come to seek ways to rejuvenate the processes of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. *The Advisory Committee on Labour Management Relations in the Federal Public Service*, headed by John Fryer, released in June 2001 its second and final report, *Working Together in the Public Interest*. We are hopeful that the recommendations made by this Study Group, along with those to be made by the *Task Force on Modernizing Human Resources Management* chaired by Ranald Quail will provide the necessary impetus for constructive change.

The mandate of the Board will more than likely be affected by the decisions made by the government on the future of human resources management. Although we cannot predict the level of change to come, we can nevertheless ensure that the Board is structured in a way that it can respond effectively and quickly to a realignment of priorities.

The expeditious handling of proceedings referred to it in accordance with the rules of natural justice continues to be the chief priority of the Board. The essential functions performed by the Board are non-discretionary in nature and must be provided at the request of the parties. The Board, nevertheless, believes that it is imperative that these functions be provided in the most cost-effective and timely manner.

The Board conducted its second client satisfaction survey in the fall of 2001. The final report is expected in early 2002. Although preliminary results indicate an overall satisfaction level that is very acceptable, the Board will continue to tailor its policies and practices to best meet the needs of its clients.

An external evaluation of the mediation pilot project which ran from September 1999 to September 2000 concluded that it had achieved a high degree of credibility and party satisfaction. Given the resounding success of the pilot project, the timely provision of mediation in grievance and complaint procedures will continue on a permanent basis.

The Board expects a considerably high turnover of staff in the next five years and beyond, due mostly to retirements. Succession planning is therefore critical at this point to ensure uninterrupted performance during and after the transition period.

In addition to delivering its essential functions, the Board is actively participating in government-wide initiatives such as Modern Comptrollership and Government On-Line.

Yvon Tarte
Chairperson

MANAGEMENT REPRESENTATION

Report on Plans and Priorities 2002-2003

I submit, for tabling in Parliament, the 2002-2003 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Public Service Staff Relations Board.

To the best of my knowledge the information in this document:

- accurately portrays the Board's plans and priorities;
- is consistent with the reporting principles contained in the *Guide to the preparation of the 2002-2003 Report on Plans and Priorities;*
- is comprehensive and accurate;
- is based on sound underlying departmental information and management systems.

I am satisfied as to the quality assurance processes and procedures used for the RPP's production.

The Planning, Reporting and Accountability Structure (PRAS) on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.

Name:

Yvon Tarte
Chairperson

Date: February 2002

SECTION II: RAISON D'ÊTRE

Our mission at the Public Service Staff Relations Board is to promote and support harmonious employer-employee relations in the federal Public and Parliamentary Service, hence enabling the government to provide its services to Canadians with a minimum of disruption.

We shall:

- Conduct hearings in accordance with the law and render timely decisions
- Assist the parties, where possible, to resolve their differences on their own
- Ensure that all processes are impartial and open
- Consult with the parties to facilitate and improve the Board's processes
- Educate and inform clients and the public on the Board's role, services and jurisprudence
- Promote a work environment that fosters the development of a knowledgeable and co-operative staff
- Ensure efficient and effective use of our resources

SECTION III: PLANS AND PRIORITIES

Ultimately the labour relations concerns of public servants, their bargaining agents and the Public Service employers become the factors determining the workload of the Board, both in quantity and type of dispute requiring attention.

The Task Force on Modernization of the Human Resources Management in the Public Service is currently looking at the future direction of labour relations. Recommendations from the Task Force will undoubtedly affect the status and mandate of the Board. While we are not positioned to predict the level of change deriving from the above, we can nonetheless ensure that the Board has the organizational structure suitable to respond effectively to new priorities.

A major increase in 2001-02 in the number and complexity of conciliations and of conciliation and arbitration boards, as well as the additional workload resulting from the creation of separate agencies was more than the Board could manage within its budget allocation. Hence, a submission for additional funding for 2001-02 was submitted to and approved by Treasury Board in December 2001. It should be noted that the implementation of recommendations from the Task Force on human resources modernization may necessitate a full-scale review of the resourcing base for the Board, which may result in another submission for revised funding levels.

The changing labour relations climate may further result in more numerous displacement applications by bargaining agents with the resulting requirement for the Board to conduct hearings, investigations and representation votes.

The implementation of the Universal Classification Standard in the Central Administration has been deferred to a later date. Once UCS is implemented, we can expect an increase in the number of grievances submitted to the Board for adjudication, since UCS has the potential of bringing about disagreement over work descriptions, pay rates and classification.

As part of its communications strategy, the Board will release in early 2002-03 an educational video on grievance mediation. This video, which will be distributed to a wide audience of bargaining agent and employer representatives, will be used in mediation training and awareness sessions. The public will also be able to view the video directly from our Web site at www.pssrb-crtfp.gc.ca. Funding from Justice Canada's dispute resolution fund largely contributed to the production of this video.

The Board is contemplating the possibility of producing videos on other services it offers such as adjudication and expedited adjudication. This will only be possible if funding sources are identified.

The Board conducted its second client satisfaction survey in the fall of 2001. The final report is expected in early 2002. Although preliminary results indicate an overall satisfaction level that is very acceptable, the Board received confirmation through the survey that improvements were required in some areas. In its continued effort to achieve a high compliance rate with its performance standards related to the handling and disposition of proceedings referred to it, the Board has already taken some measures to address areas of concern. Results of the survey will be found on our Web site at www.pssrb-crtfp.gc.ca. The Board plans to conduct its next survey in 2004-05.

An external evaluation of the Board's one-year mediation pilot project, which ended in September 2000, concluded that the project had achieved a high degree of credibility and party satisfaction. The timely provision of mediation in grievances and complaints procedures will therefore continue on a permanent basis, hence decreasing the number of matters referred to adjudication and improving long-lasting relations between the parties. Mediation training workshops for federal government departments and agencies and unions will continue over the next 3 years.

As reported in our last Report on Plans and Priorities, the Board wants to establish a developmental assignment program within its Dispute Resolution Services division for labour and management representatives. The program is scheduled to begin on April 1, 2002.

The Board is starting to feel the impact of baby boomers reaching retirement age. Over the next five years, a turnover of close to 20% of its workforce is expected. A succession planning strategy is being implemented to ensure the continued effective performance of the Board during and after the transition period.

In addition to delivering its essential functions, the Board is actively participating in government-wide initiatives. For example, we plan to proceed during the last quarter of 2001-2002, with an assessment of our management practices. Results of the assessment will assist the Board in the development of its implementation plan for Modern Comptrollership. Furthermore, we plan to launch in early 2002 our redesigned Web site, which will meet most of the "common look and feel" requirements of the Government On-Line initiative.

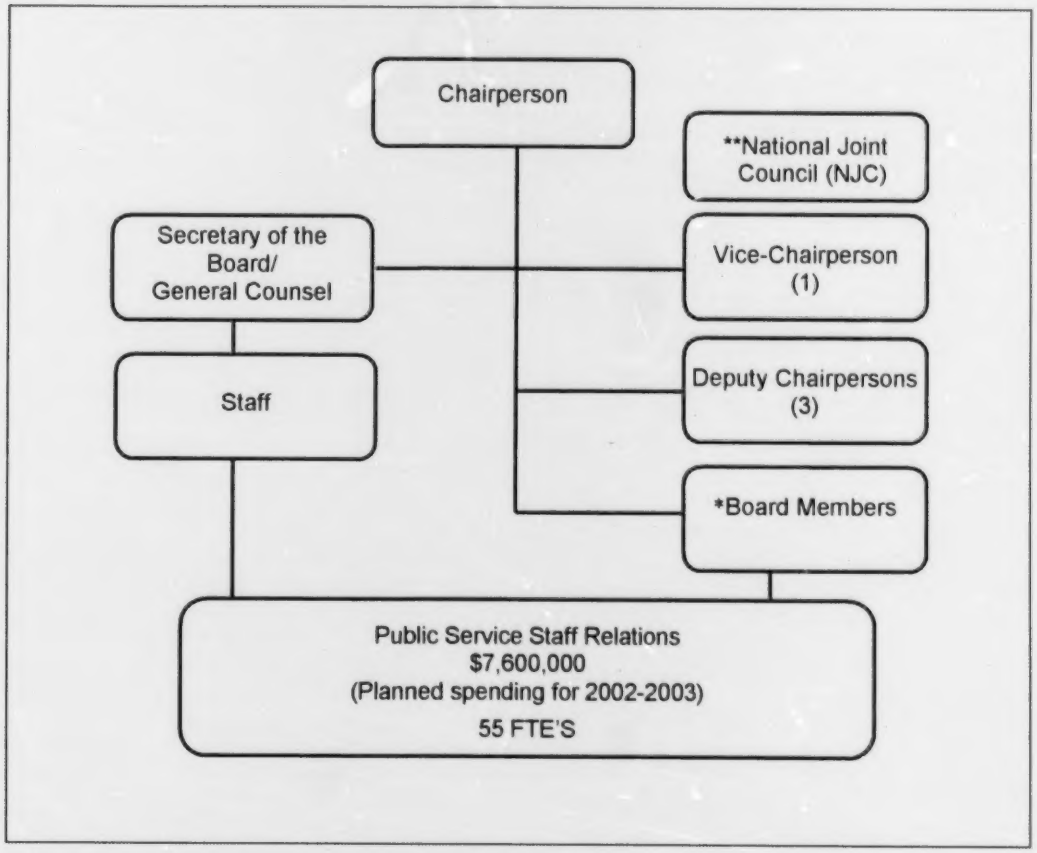
SECTION IV: ORGANISATION

4.1 Strategic Outcome and Business Line

The Public Service Staff Relations Board has one business line: public service staff relations, and one strategic outcome: an environment that fosters harmonious labour relations in the federal Public Service workplace, thereby minimizing the possibility of labour unrest which could result in the disruption in the implementation of government programs.

4.2 Accountability

Public Service Staff Relations Board
(PSSRB)



* The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

** The Board has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

The Board is responsible to Parliament through such Minister of the Crown, other than a member of the Treasury Board, as the Governor in Council may designate. During virtually all of the years since the Board's inception, the designated Minister has been the President of the Queen's Privy Council for Canada. The Minister's responsibility under the Act is to lay the Board's annual report before Parliament each year and to sign such documents as are required pursuant to the Financial Administration Act. The Minister is also the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

4.3 Departmental Planned Spending

($ millions)	Forecast Spending 2001-2002*	Planned Spending 2002-2003	Planned Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005
Budgetary Main Estimates	5.8	5.9	5.9	5.9
Plus:				
Adjustments **	1.4	0	0	0
Cost of services received without charge	1.7	1.7	1.7	1.7
Net Cost of Program	8.9	7.6	7.6	7.6
Full time Equivalents	**54**	**55**	**55**	**55**

* Reflects the best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year.

** Adjustments represent approvals obtained since the Main Estimates and include those obtained through Supplementary Estimates.

ANNEX A: NET COST OF PROGRAM FOR THE ESTIMATES YEAR

($ millions)	**Public Service Staff Relations**
Net Planned spending (Gross Budgetary and Non-budgetary Main Estimates)	5.9
Plus	
Services received without charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	1.4
Contributions covering employer's share of employees' insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board Secretariat	.3
2002-2003 Net Program Cost	**7.6**

ANNEX B: OTHER INFORMATION

Listing of Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board

- *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. P-35
- P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, R.S.C. 1985 (2d Supp.), c. 33
- P.E.S.R.A. Regulations and Rules of Procedure
- Certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2
- *Yukon Education Act* – Part 10 – Teachers Staff Relations, S.Y. 1989-1990, c. 25
- Yukon Teachers Staff Relations Board Regulations and Rules of Procedure
- *Yukon Public Service Staff Relations Act*, R.S.Y. 1986, c. 142
- Regulations and Rules of Procedure of the Yukon Public Service Staff Relations Board

References
Listing of Statutory and Departmental Reports

- Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Public Service Staff Relations Board Performance Report
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* Annual Report
- Yukon Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Yukon Teachers Staff Relations Board Annual Report
- *Access to Information Act* Annual Report
- *Privacy Act* Annual Report
- Annual Management Report on Official Languages
- PSSRB Summaries of Decisions (a summary of decisions of the Public Service Staff Relations Board issued twice yearly)

Contacts for Further Information

Public Service Staff Relations Board
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
West Tower, 6th Floor
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tel: 990-1800

General:	Fax: 990-1849
Operations Services:	Fax: 990-3927
Dispute Resolution Services:	Fax: 990-6685
Web Site:	www.pssrb-crtfp.gc.ca

E-mail Address:

Internet: Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca
X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail

Index

A
Advisory Committe On Labour Management Relations in the Federal Public Servic (Fryer Group) 1
Arbitration boards 7

C
Client Satisfaction Survey 1, 7
Collective bargaining 1
Conciliation 7
Conciliation boards 7

E
Educational video 7

G
Government On-Line 2, 8
Grievance adjudication 1
Grievance mediation 7, 8
Grievance Mediation Pilot Project 1, 8

M
Mediation developmental assignment program 8
Mediation training workshops 8
Modern Comptrollership 2, 8

P
PSSRB Web site 8, 14

S
Separate agencies 7
Succession planning 1, 8

T
Task Force on Modernizing Human Resource Management (Quail Task Force) 1, 7

U
Universal Classification Standard 7

BUDGET DES DÉPENSES

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses
2002-2003

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en applications ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont déposés au printemps, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables pour les ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

© Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux, 2002

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la
poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada (TPSGC)
Ottawa (Canada) K1A 0S9

Téléphone : 1-800-635-7943
Site Internet : http://publications.tpsgc.gc.ca

No. de catalogue BT31-2/2003-III-35

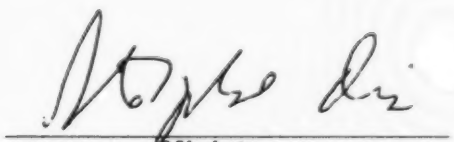
ISBN 0-660-61832-X

Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses 2002-2003

Un rapport sur les plans et les priorités

Approuvé



Ministre

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I : MESSAGES 1

Message du président 1

Déclaration de la direction 3

SECTION II : RAISON D'ÊTRE 5

SECTION III : PLANS ET PRIORITÉS 7

SECTION IV : ORGANISATION 10

4.1 Résultat stratégique et secteur d'activité 10

4.2 Responsabilisation 10

4.3 Dépenses prévues de l'organisation 11

ANNEXE A : COÛT NET DU PROGRAMME POUR L'ANNÉE BUDGÉTAIRE 13

ANNEXE B : AUTRES RENSEIGNEMENTS 15

Liste des lois et règlements appliqués par la Commission des relations de travail dans la fonction publique 15

Références
Liste des rapports exigés par la loi et des rapports ministériels 15

Pour obtenir des renseignements supplémentaires 16

Index 17

SECTION I : MESSAGES

Message du président

Les relations de travail dans la fonction publique sont à la croisée des chemins. Après plus de trente années d'un système qui nous a bien servis, surtout à la fin des années 1960, dans les années 1970 et au début des années 1980, le moment est venu de chercher des moyens de rajeunir les processus de la négociation collective et de l'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale. Le Comité consultatif sur les relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale, présidé par John Fryer, a publié en juin 2001 son second et dernier rapport intitulé *Travailler ensemble dans l'intérêt public*. Nous espérons que les recommandations faites par ce groupe d'étude, ainsi que celles que fera le Groupe de travail sur la modernisation des ressources humaines, présidé par Ranald Quail, serviront de tremplin pour apporter des changements constructifs.

Il est plus que probable que les décisions que prendra le gouvernement au sujet de l'avenir de la gestion des ressources humaines auront une incidence sur le mandat de la Commission. Nous ne saurions prédire l'ampleur des changements qui interviendront, mais nous pouvons veiller à ce que la Commission soit structurée de telle façon qu'elle puisse réagir efficacement et rapidement à un réajustement des priorités.

Le règlement rapide des affaires qui lui sont renvoyées conformément aux règles de justice naturelle et d'équité demeure la priorité absolue de la Commission. Les services essentiels qu'offre la Commission ne sont pas facultatifs et doivent être assurés à la demande des parties. La Commission croit toutefois qu'il est essentiel que ces services soient fournis de la manière la plus économique possible ainsi que dans les meilleurs délais.

La Commission a réalisé, à l'automne 2001, son deuxième sondage sur la satisfaction de la clientèle. Le rapport final est attendu au début de l'année 2002. Bien que les résultats préliminaires dénotent un niveau de satisfaction générale très acceptable, la Commission continuera de façonner ses politiques et d'adapter ses pratiques pour satisfaire au mieux les besoins de sa clientèle.

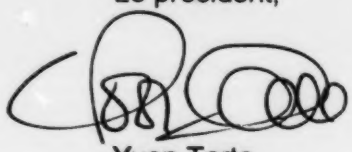
Selon une évaluation externe, le projet pilote de médiation, dont la réalisation s'est étalée de septembre 1999 à septembre 2000, a gagné beaucoup de crédibilité auprès des parties qui se sont aussi montrées très satisfaites. Devant le franc succès remporté par le projet pilote, la médiation constituera désormais une étape permanente dans le traitement des griefs et des plaintes.

La Commission s'attend qu'un roulement considérable du personnel se produira au cours des cinq prochaines années et au-delà, en raison surtout des départs à la

retraite. La planification de la relève revêt donc une importance primordiale à ce stade-ci, pour assurer la continuité des services pendant et après la période de transition.

En plus d'assumer ses fonctions essentielles, la Commission participe activement à des initiatives pangouvernementales comme la modernisation de la fonction de contrôleur et Gouvernement en direct.

Le président,



Yvon Tarte

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Un rapport sur les plans et priorités de 2002-2003

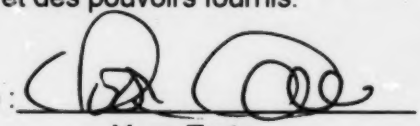
Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (R.P.P.) de 2002-2003 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

À ma connaissance, les renseignements inclus dans le présent document :

- décrivent fidèlement les plans et priorités de la Commission;
- sont conformes aux principes de rapport inclus dans le *Guide de préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2002-2003;*
- sont complets et exacts;
- sont fondés sur de bons systèmes d'information et de gestion sous-jacents.

Je suis satisfait des méthodes et procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le R.P.P.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé le cadre de planification, de rapport et de responsabilisation (CPRR) sur lequel s'appuie le document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Nom : 

Yvon Tarte
Président

Date : février 2002

SECTION I I : RAISON D'ÊTRE

Notre mission, à la Commission des relations de travail dans la fonction publique, est de promouvoir et de favoriser des relations de travail harmonieuses entre employeurs et employés dans la fonction publique fédérale et au Parlement, ce qui permet au gouvernement de fournir ses services à la population canadienne avec un minimum de perturbations.

Nous :

- tiendrons des audiences conformément à la loi et rendrons des décisions en temps opportun;
- aiderons les parties, dans la mesure du possible, à régler elles-mêmes leurs conflits;
- veillerons au caractère impartial et transparent de tous les processus;
- consulterons les parties afin d'améliorer les processus de la Commission et d'en faciliter l'accès;
- instruirons et informerons la clientèle et la population au sujet du rôle, des services et de la jurisprudence de la Commission;
- ferons la promotion d'un milieu de travail propice au perfectionnement d'un personnel compétent et coopératif;
- veillerons à l'utilisation efficiente et efficace de nos ressources.

SECTION III : PLANS ET PRIORITÉS

En bout de ligne, ce sont les préoccupations des fonctionnaires, de leurs agents négociateurs et des employeurs de la fonction publique en matière de relations de travail qui déterminent la charge de travail de la Commission, tant du point de vue de la quantité que du genre du litige qu'elle traite.

Le Groupe de travail sur la modernisation des ressources humaines dans la fonction publique se penche actuellement sur la direction que prendront les relations de travail à l'avenir. Les recommandations que fera ce groupe de travail influeront assurément sur le statut et le mandat de la Commission. Bien que nous ne soyons pas en mesure de prédire l'importance des changements qui découleront de ce qui précède, nous pouvons toutefois faire en sorte que la Commission soit dotée d'une structure organisationnelle qui lui permette de répondre efficacement aux nouvelles priorités.

Nous avons assisté, en 2001-2002, à une forte augmentation du nombre et de la complexité des demandes de conciliation et des interventions des bureaux de conciliation et des conseils d'arbitrage, ainsi qu'à un surcroît de travail résultant de la création d'agences et organismes distincts; c'est plus que ce que la Commission avait la capacité de traiter dans les limites de son enveloppe budgétaire. C'est ainsi que la Commission a présenté une demande de crédits additionnels pour 2001-2002, qui a été approuvée par le Conseil du Trésor en décembre 2001. Signalons qu'avec la mise en œuvre des recommandations du Groupe de travail sur la modernisation des ressources humaines l'on devra peut-être revoir complètement la base de financement de la Commission, ce qui pourrait se traduire par une autre demande de révision des niveaux de financement.

Le climat changeant des relations de travail risque par ailleurs d'entraîner de nombreuses demandes de substitution de syndicat émanant d'agents négociateurs, ce qui obligera la Commission à tenir des audiences, à mener des enquêtes et à tenir des scrutins de représentation.

La mise en œuvre de la Norme générale de classification (NGC) à l'administration centrale a été reportée à une date ultérieure. Une fois la NGC instaurée, nous pouvons nous attendre à une augmentation du nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage auprès de la Commission, puisque la NGC est susceptible de donner lieu à des désaccords au sujet des descriptions de travail, des taux de traitement et des classifications.

Dans le cadre de sa stratégie de communications, la Commission sortira, début 2002-2003, un film vidéo éducatif sur la médiation des griefs. Cette vidéo, qui sera distribuée à un vaste auditoire de représentants d'agent négociateur et d'employeur, sera utilisée dans les séances de formation et de sensibilisation à la médiation. Le grand public pourra aussi visionner la vidéo directement à partir

de notre site Web, à l'adresse suivante : www.pssrb-crtfp.gc.ca. Les crédits qui ont permis, dans une large mesure, de produire cette vidéo proviennent du Fonds de règlement des différends du ministère de la Justice.

La Commission envisage la possibilité de produire des vidéos sur les autres services qu'elle offre, comme l'arbitrage de griefs et l'arbitrage accéléré. Cela ne sera possible que lorsque des sources de financement seront déterminées.

La Commission a mené son deuxième sondage sur la satisfaction de la clientèle à l'automne 2001. Le rapport final est attendu au début de l'année 2002. Quoique les résultats préliminaires dénotent un indice de satisfaction générale très acceptable, la Commission a obtenu confirmation, à la lumière du sondage, que des améliorations s'imposaient dans certains secteurs. Par les efforts constants qu'elle déploie pour atteindre un degré élevé de conformité à ses normes de rendement liées au traitement et au classement des affaires dont elle est saisie, la Commission a déjà pris des mesures en vue de s'attaquer à certains sujets de préoccupation. Les résultats du sondage se trouveront sur notre site Web, à l'adresse suivante : www.pssrb-crtfp.gc.ca. La Commission prévoit réaliser son prochain sondage en 2004-2005.

D'après une évaluation externe du projet pilote de médiation de la Commission, qui s'est étalé sur un an et a pris fin en septembre 2000, on a gagné, dans le cadre de ce projet, beaucoup de crédibilité auprès des parties qui se sont aussi montrées très satisfaites. La médiation constituera désormais une étape permanente dans le traitement des griefs et des plaintes, ce qui diminuera le nombre d'affaires renvoyées à l'arbitrage et améliorera les relations à long terme entre les parties. Les ateliers de formation en médiation à l'intention des ministères et organismes fédéraux et des syndicats continueront au cours des trois prochaines années.

Comme nous le disions dans notre dernier Rapport sur les plans et les priorités, la Commission veut mettre sur pied un programme de perfectionnement par affectations au sein des Services de règlement des conflits à l'intention des représentants syndicaux et patronaux. Le programme devrait débuter le 1er avril 2002.

La Commission commence à ressentir l'effet des départs à la retraite des membres du personnel issus de la génération du baby-boom. Au cours des cinq prochaines années, on devrait assister à un roulement de près de 20 % de son effectif. Une stratégie de planification de la relève est actuellement mise en œuvre pour que la Commission maintienne un rendement efficace pendant et après la période de transition.

En plus d'assumer ses fonctions essentielles, la Commission participe activement à des initiatives pangouvernementales. Par exemple, nous prévoyons procéder, au cours du dernier trimestre de l'exercice 2001-2002, à une évaluation de nos pratiques de gestion. Les résultats de cette évaluation permettront à la Commission

de concevoir plus facilement son plan de mise en œuvre pour la modernisation de la fonction de contrôleur. Qui plus est, nous prévoyons lancer, début 2002, notre site Web nouvelle mouture, qui répondra à la plupart des exigences de l'initiative Gouvernement en direct en ce qui a trait à « l'uniformité de la présentation ».

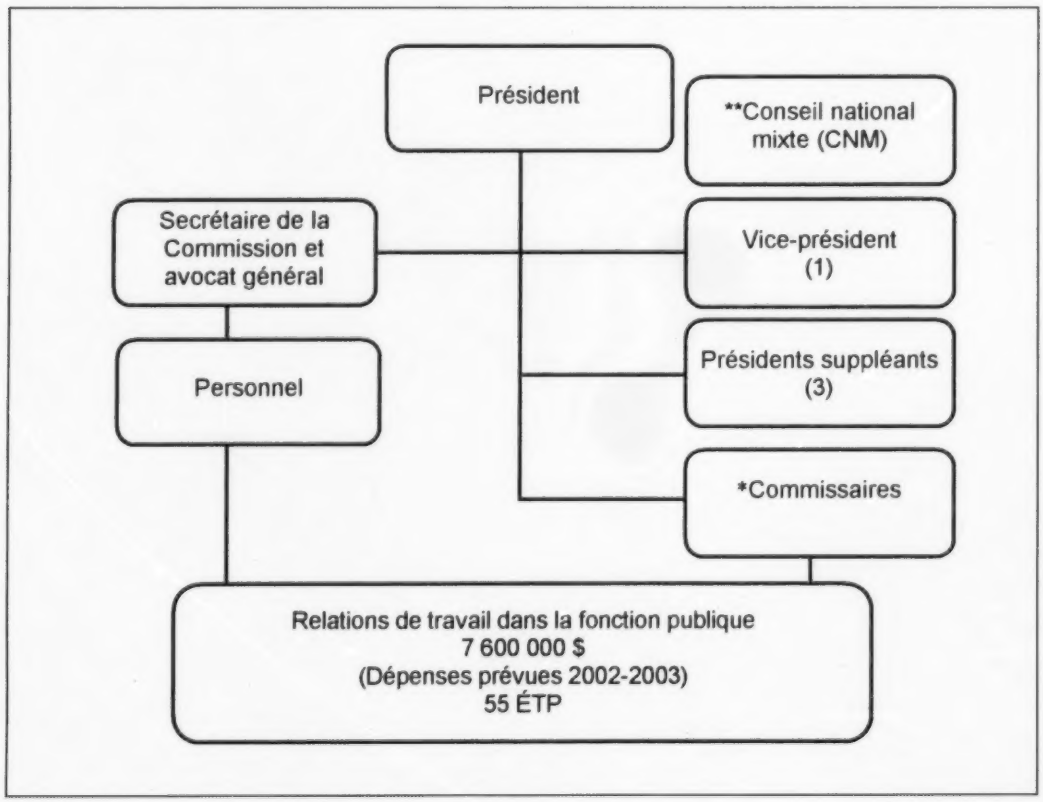
SECTION IV : ORGANISATION

4.1 Résultat stratégique et secteur d'activité

La Commission des relations de travail dans la fonction publique n'a qu'un secteur d'activité, les relations de travail dans la fonction publique, et un seul résultat stratégique, soit un milieu qui favorise des relations de travail harmonieuses dans les lieux de travail de la fonction publique de manière à réduire au minimum les possibilités de conflits de travail susceptibles de perturber la mise en œuvre des programmes gouvernementaux.

4.2 Responsabilisation

Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP)



* Le nombre de commissaires est déterminé par le gouverneur en conseil. Les commissaires sont nommés à temps plein ou à temps partiel.

** La Commission n'a aucune participation directe au fonctionnement du Conseil national mixte.

La Commission répond de ses activités au Parlement par l'entremise d'un ministre, autre qu'un membre du Conseil du Trésor, que désigne le gouverneur en conseil. Depuis presque la création de la Commission, le ministre désigné est le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada. La responsabilité du ministre aux termes de la Loi est de déposer chaque année le rapport annuel de la Commission devant le Parlement et de signer les documents exigés par la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le ministre est également le lien avec le gouverneur en conseil en ce qui concerne les nominations à la Commission.

4.3 Dépenses prévues de l'organisation

(en millions de dollars)	Prévisions de dépenses 2001-2002*	Dépenses prévues 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005
Budget principal des dépenses	5,8	5,9	5,9	5,9
Plus :				
Rajustements**	1,4	0	0	0
Coût des services reçus sans frais	1,7	1,7	1,7	1,7
Coût net du programme	8,9	7,6	7,6	7,6
Équivalents temps plein	**54**	**55**	**55**	**55**

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues à la fin de l'exercice courant.

** Les rajustements représentent les approbations qui ont été obtenues depuis le Budget principal des dépenses et celles obtenues par le biais du Budget supplémentaire des dépenses.

ANNEXE A : COÛT NET DU PROGRAMME POUR L'ANNÉE BUDGÉTAIRE

(en millions de dollars)	**Relations de travail dans la fonction publique**
Dépenses prévues (Budgétaire et non budgétaire du Budget principal des dépenses plus rajustements)	5,9
Plus	
Services reçus sans frais	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (T.P.S.G.C.)	1,4
Cotisations aux régimes d'assurance des employés versées par l'employeur et dépenses payées par le S.C.T.	,3
Coût net du programme pour 2002-2003	**7,6**

ANNEXE B : AUTRES RENSEIGNEMENTS

Liste des lois et règlements appliqués par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35
- *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.* (1993)
- *Loi sur les relations de travail au Parlement*, L.R.C. (1985) (2e suppl.), ch. 33
- *Règlement et règles de procédures de la L.R.T.P.*
- Certaines dispositions de la partie II du *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985), ch. L-2
- *Loi sur l'éducation du Yukon* - Partie 10 – Relations de travail avec les enseignants et enseignantes, L.Y. (1989-1990), ch. 25
- *Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon*
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon*, L.R.Y. (1986), ch. 142
- *Règlement et règles de procédures de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon*

Références
Liste des rapports exigés par la loi et des rapports ministériels

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport de rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel sur la *Loi sur les relations de travail au Parlement*
- Rapport annuel de la Commission des relations du travail dans la fonction publique du Yukon
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail avec les enseignants et les enseignantes du Yukon
- Rapport annuel sur la *Loi sur l'accès à l'information*
- Rapport annuel sur la *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- Rapport annuel de gestion en matière de langues officielles
- Résumés des décisions de la CRTFP (un recueil des décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique publié deux fois par année)

Pour obtenir des renseignements supplémentaires

Commission des relations de travail dans la fonction publique
Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour ouest, 6e étage
C.P. 1525, succursale B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Téléphone : 990-1800

Renseignements généraux :	télécopieur : 990-1849
Services des opérations :	télécopieur : 990-3927
Services de règlement des conflits :	télécopieur : 990-6685
Site Internet :	www.pssrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique :

Internet : Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca
X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail

Index

A
Agences distinctes 7
Arbitrage des griefs 1
Ateliers de formation en médiation 8

B
Bureaux de conciliation 7

C
Comité consultatif sur les relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale (Groupe Fryer) 1
Conciliation 7
Conseils d'arbitrage 7

G
Gouvernement en direct 2, 9
Groupe de travail sur la modernisation des ressources humaines (Groupe de travail Quail) 1, 7

M
Médiation des griefs 7, 8
Modernisation de la fonction de contrôleur 2, 9

N
Négociation collective 1
Norme générale de classification 7

P
Planification de la relève 2, 8
Programme de perfectionnement par affectation 8
Projet pilote de médiation 1, 8

S
Site Web CRTFP 8, 16
Sondage sur la satisfaction de la clientèle 1, 8

V
Vidéo éducatif 7